

## Model Peningkatan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi Secara Berkelanjutan

Suryaman

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Serang raya  
Jl. Raya Serang – Cilegon Km. 05 (Taman Drangong), Serang – Banten  
E-mail: suryamanunsera@yahoo.com

### ABSTRAKS

Kinerja dosen berkaitan kualitas pendidik yang dimiliki oleh sebuah perguruan tinggi. Kinerja yang buruk akan berpengaruh terhadap kualitas dan daya dukung terhadap keberlanjutan suatu organisasi, dalam hal ini perguruan tinggi. Ada banyak model yang dikembangkan untuk mengukur kinerja dosen, namun tidak banyak yang membahas tentang pengaruh kinerja dosen itu sendiri terhadap keberlanjutan suatu organisasi yang menaungi sang dosen. Penelitian ini dilakukan sebagai upaya untuk mengukur kinerja dosen untuk mendukung keberlanjutan perguruan tinggi. Sebuah model penilaian kinerja dosen dikembangkan untuk melihat apakah kinerja dosen berpengaruh terhadap keberlanjutan perguruan tinggi. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif sampel data sebanyak 275 dosen perguruan tinggi swasta di Provinsi Banten. Aplikasi Structural Equation Model (SEM) digunakan untuk menguji model dan hipotesis mengestimasiannya menggunakan LISREL Hasil penelitian diperoleh bahwa kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja dosen baik secara parsial maupun bersama-sama dengan kontribusi sebesar 84%. Hasil persepsi variabel Motivasi memperlihatkan nilai persepsi berada pada level yang tinggi, artinya dapat dikatakan baik. Selain itu, tanggung jawab untuk peningkatan kinerja organisasi berdasarkan indikator motivasi terhadap organisasi menempati posisi skor persepsi responden tertinggi. Ini memperlihatkan bahwa dosen yang memiliki motivasi yang tinggi terhadap organisasi yang menaunginya merupakan aset besar dalam proses keberlangsungan suatu organisasi. Ditambah lagi dengan skor motivasi berafiliasi berkelanjutan terhadap organisasi tempat bernaung dosen memperlihatkan loyalitas dosen yang harus terus dibina demi menjaga kinerja organisasi yang kualitasnya terus berkelanjutan. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa kinerja dosen dapat mendukung keberlanjutan organisasi.

**Kata kunci:** kinerja, kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi

### 1. PENDAHULUAN

Hasil klasifikasi dan pemeringkatan perguruan tinggi oleh pemerintah Indonesia melalui kementerian pendidikan dan RISTEK-DIKTI menunjukkan banyak perguruan tinggi khususnya swasta belum mampu bersaing dengan perguruan tinggi negeri (<http://www.ekonomi-holic.com/2015>). Ironisnya, pembukaan pendidikan tinggi pada beberapa provinsi di Indonesia mengalami peningkatan seiring kebutuhan akan pelayanan akan pendidikan yang berkualitas oleh masyarakat. Akan tetapi, peningkatan secara kuantitas tersebut tidak diiringi dengan adanya perbaikan kualitas secara berkesinambungan oleh masing-masing perguruan tinggi swasta. Salah satunya adalah terkait komponen dosen sebagai sumber daya utama dalam menyajikan pendidikan tinggi berkualitas.

Peningkatan kualitas kinerja dosen merupakan masalah pelik yang dihadapi banyak universitas di Indonesia. Pengukuran kinerja dan kualitas dosen biasanya diukur berdasarkan penilaian tiga indikator utama yaitu, : 1) bidang pendidikan dan pengajaran, 2) bidang penelitian dan 3) pengabdian kepada masyarakat. Ketiga indikator ini dikenal dengan istilah Tri Dharma perguruan tinggi. Pada

kenyataannya, pengukuran kinerjanya berdasarkan ketiga indikator tersebut tidaklah cukup.

Beberapa penelitian banyak menganalisis peningkatan kinerja dosen hanya berdasarkan indikator tertentu saja, misalnya hanya berdasarkan kepuasan kerja (Hamzah et.al, 2010), pengaruh motivasi, komitmen organisasi, komitmen profesi (Trisnarningsih, 2011) atau bahkan hanya berdasarkan indikator pendidikan dan pengajarannya (Agung and Yuniar, 2014). Belum ada model pengukuran kinerja dosen yang mengkombinasikan beberapa indikator keseluruhan sehingga menghasilkan penilaian kinerja yang utuh menurut banyak indikator terkait. Selain itu, faktor kepemimpinan dalam suatu organisasi jarang sekali dimasukkan sebagai salah satu indikator yang juga mampu mendongkrak kinerja dosen.

Penelitian yang dilakukan sebagai upaya untuk mengukur kinerja dosen dengan mengembangkan sebuah model baru. Model yang dimaksud merupakan kombinasi antara model pengukuran kinerja yang telah banyak digunakan sebelumnya, antara lain kepuasan kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi dan komitmen profesi. Pada model yang dikembangkan pula, dimasukkan indikator kepemimpinan dalam suatu organisasi

yang dalam penelitian sebelumnya jarang dijadikan sebagai ukur untuk melihat kinerja dosen.

## 2. PEMBAHASAN

Sebelum melakukan analisis terhadap data dalam upaya menginterpretasikannya menjadi hasil penelitian, maka pengujian pra syarat terhadap instrumen penelitian dilakukan. Ada dua pendekatan uji prasyarat yang dilakukan yakni uji validitas dan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen penelitian yang digunakan. Uji validitas dilakukan terhadap data 40 responden dari 275 sample untuk menguji apakah instrumen yang digunakan layak atau tidak.

Hasil uji validitas memperlihatkan bahwa nilai-nilai koefisien atau r hitung untuk setiap variabel lebih besar dari nilai r product momennya, dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh instrumen dalam penelitian ini bernilai valid. Hasil uji validitas instrumen penelitian seperti diperlihatkan pada Gambar 3.

r tabel	0.31	0.31	0.31	0.31	0.31	0.31	0.31	0.31	0.31	0.31	0.31	0.31	0.31	0.31
X <sub>1</sub>	0.67	0.53	0.74	0.70	0.76	0.80	0.84	0.75	0.80	0.63				
X <sub>2</sub>	0.60	0.69	0.74	0.66	0.66	0.71	0.63	0.62	0.63	0.62	0.48			
X <sub>3</sub>	0.60	0.59	0.63	0.71	0.81	0.63	0.73	0.76	0.81	0.76	0.80	0.73		
X <sub>4</sub>	0.62	0.44	0.58	0.52	0.58	0.70	0.61							
Y	0.40	0.56	0.68	0.49	0.58	0.41	0.79	0.78	0.74	0.79	0.74	0.71	0.79	0.75

umber : Data Primer diolah SPSS 22

Gambar 3. Hasil uji validitas instrumen penelitian

Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung koefisien Cronbach Alpha dari masing-masing item dalam suatu variabel. Instrumen yang dipakai dalam variabel tersebut dikatakan reliabel bila nilai Cronbach Alpha lebih dari 0.6 (Nunnaly dalam Ghazali, 2002). Hasil pengujian reliabilitas memperlihatkan bahwa instrumen kepemimpinan, memiliki nilai koefisien Alpha-Cronbach sebesar 0.915; motivasi kerja sebesar 0.856; kepuasan kerja sebesar 0.912; komitmen organisasi sebesar 0.652. dan kinerja dosen sebesar 0.909. Hal pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh instrumen pada variabel penelitian sangat reliable. Dengan demikian berdasarkan uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan maka seluruh instrument dalam penelitian ini dapat digunakan untuk menjangkau data.

### 4.1 Analisis Deskriptif

#### a. Kepemimpinan (X1)

Variabel kepemimpinan di ukur dengan tiga dimensi yaitu hubungan kerja antara pimpinan

dengan pegawai (X1.1) menggunakan lima pertanyaan, struktur tugas terhadap kepemimpinan (X1.2) menggunakan tiga pertanyaan, dan kekuasaan posisi (X1.3) menggunakan tiga pertanyaan. Hasil penilaian persepsi terhadap tanggapan responden diperoleh skor rata-rata sebesar 3.933. Hasil persepsi ini dapat dikelompokkan ke dalam kategori baik. Indikator yang memiliki nilai tertinggi berdasarkan tanggapan responden adalah indikator komunikasi yang hangat antara pimpinan dengan pegawai sebesar 4.280, sedangkan indikator dengan nilai skor terendah diperlihatkan pada indikator menghargai hasil kerja bawahan sebesar 3.615. Berdasarkan hasil penilaian persepsi tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa indikator kepemimpinan secara umum dikategorikan baik untuk digunakan sebagai alat ukur kinerja dosen.

#### b. Motivasi Kerja (X2)

Variabel motivasi kerja diukur dengan tiga dimensi yaitu kebutuhan berprestasi (X2.1) menggunakan empat pertanyaan, kebutuhan berafiliasi (X2.2) menggunakan empat pertanyaan dan kebutuhan kekuasaan (X2.3) menggunakan tiga pertanyaan. Hasil pengukuran terhadap persepsi tanggapan responden diperoleh bawah variabel motivasi kerja memiliki skor rata-rata 4.258 dan dikelompokkan ke dalam kategori mendekati baik. Skor indikator tertinggi pada variabel ini ditunjukkan oleh indikator berusaha untuk menjaga persahabatan dengan teman sekerja dengan rata-rata skor persepsi sebesar 4.360, sedangkan skor indikator terendah diperlihatkan oleh indikator upaya untuk mendapatkan pengakuan dari hasil kerja sebesar 3.735. Berdasarkan hasil penilaian persepsi tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa indikator kepemimpinan secara umum dikategorikan baik untuk digunakan sebagai alat ukur kinerja dosen.

#### c. Kepuasan Kerja (X3)

Variabel kepuasan kerja diukur dengan tiga dimensi yaitu hubungan kerja (X3.1) menggunakan empat pertanyaan, tantangan kerja (X3.2) menggunakan lima pertanyaan dan dimensi perlindungan kerja (X3.3) menggunakan tiga pertanyaan. Hasil pengukuran terhadap persepsi tanggapan responden variabel kepuasan kerja memiliki skor rata-rata 3.856 dan dikelompokkan ke dalam kategori mendekati baik. Indikator dengan skor tertinggi ditunjukkan oleh indikator komunikasi dua arah sebesar 3.962, sedangkan skor persepsi terendah diperlihatkan oleh indikator perlindungan dari asuransi sebesar 3.303. Berdasarkan hasil penilaian persepsi tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa indikator kepemimpinan secara umum dikategorikan baik untuk digunakan sebagai alat ukur kinerja dosen..

#### d. Komitmen Organisasi (X4)

Komitmen organisasi diukur melalui dimensi komitmen afektif (X4.1), komitmen kontinyu (X4.2), dan komitmen normatif (X4.3). Variabel ini secara

keseluruhan menggunakan tujuh pertanyaan untuk melihat persepsi tanggapan responden. Skor persepsi tanggapan responden terhadap tujuh item pertanyaan yang diajukan menunjukkan bahwa keseluruhan dimensi memiliki rata-rata sebesar 4.037 atau dikategorikan pada level tinggi. Skor tertinggi sub dimensi X4.3 yakni indikator tanggung jawab memajukan organisasi (komitmen normatif) sebesar 4.145, sedangkan skor terendah diperlihatkan pada item dimensi X4.1 yakni indikator loyalitas terhadap organisasi (komitmen afektif) sebesar 3.680. Hasil persepsi tanggapan responden ini memperlihatkan bahwa dari ketiga dimensi yang digunakan, dimensi komitmen normatif sub dimensi tanggung jawab memajukan organisasi merupakan indikator komitmen organisasi tertinggi sebesar 4.129, disusul komitmen kontinyu sebesar 4.040 dan terendah pada komitmen afektif sebesar 3.888.

#### e. Kinerja Dosen (X5)

Kinerja Dosen diukur melalui dimensi pendidikan dan pengajaran (X5.1), penelitian (X5.2), dan pengabdian kepada masyarakat (X5.3) Skor jawaban responden pada empat belas item pertanyaan yang diajukan mengenai kinerja dosen menunjukkan secara keseluruhan dimensi memiliki rata-rata sebesar 4.101 dan dikelompokkan pada kategori level tinggi. Deskripsi mengenai skor rata-rata item menunjukkan bahwa skor tertinggi berada pada item dimensi X5.1 yakni indikator sikap dosen memotivasi mahasiswa sebesar 4.470 sedangkan skor persepsi terendah berada pada sub item dari dimensi X5.2 yakni pada indikator mempublikasikan hasil penelitian sebesar 3.993. Secara keseluruhan skor rata-rata persepsi responden untuk ketiga dimensi pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat berturut-turut sebesar 4.341, 4.074 dan 4.067.

## 4.2 Analisis Verifikatif

### a. Analisis Penerapan Model

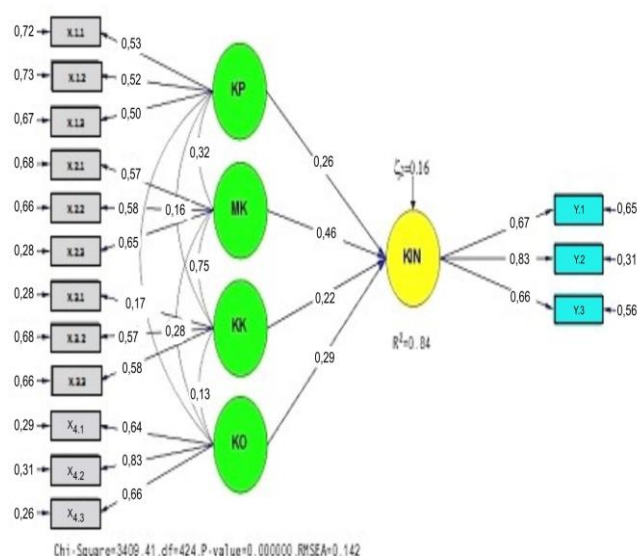
Berdasarkan hasil analisis deskriptif dan pengujian perepsi tanggapan responden terhadap kelima variabel (kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja dosen) dapat di tunjukan bahwa variabel-variabel tersebut dapat digunakan untuk komponen pendukung model peningkatan kinerja dosen di perguruan tinggi. Hal ini terlihat dari nilai-nilai persepsi tanggapan responden yang sebagian besar mengelompokan setiap variabel ke dalam kategori baik dan mendekati baik dengan skor persepsi yang tidak jauh berbeda nilainya antara satu variabel dengan variabel lainnya.

Kaitannya dengan indikasi peningkatan kinerja organisasi yang berkelanjutan, hasil persepsi variabel komitmen organisasi memperlihatkan nilai persepsi berada pada level yang tinggi, artinya dapat dikatakan baik. Selain itu, tanggung jawab untuk peningkatan kinerja organisasi berdasarkan indikator komitmen terhadap organisasi menempati posisi skor

persepsi responden tertinggi. Ini memperlihatkan bahwa dosen yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi yang menaunginya merupakan aset besar dalam proses keberlangsungan suatu organisasi. Ditambah lagi dengan skor komitmen berkelanjutan terhadap organisasi tempat bernaung dosen memperlihatkan loyalitas dosen yang harus terus dibina demi menjaga kinerja organisasi yang kualitasnya terus berkelanjutan.

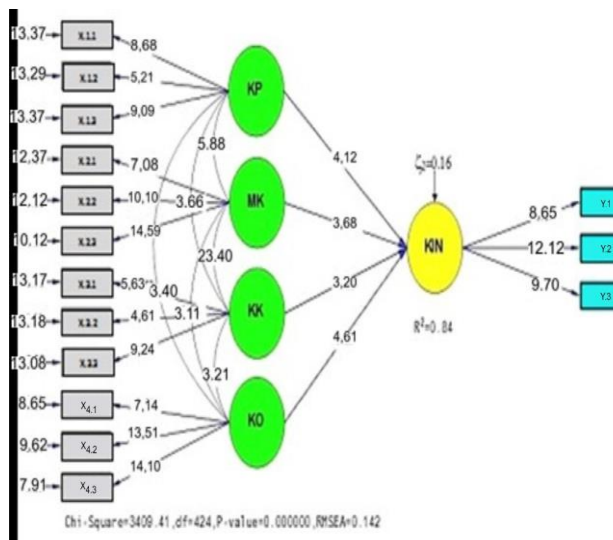
### b. Analisis Data

Selanjutnya dilakukan analisis data yang dihasilkan melalui penerapan model kinerja dosen tersebut dengan menggunakan jumlah sampel yang telah ditentukan yaitu sebesar 275 sampel dari berbagai dosen di PTS dan hasil penyebaran angket tentang aktivitas sebagai dosen melalui pengembangan model kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan menggunakan program Lisrel (SEM) dapat diketahui berbagai tingkat koefisien regresi dari setiap variabel adalah sebagai berikut, Gambar 4:



Gambar 4. Nilai Koefisien regresi dengan menggunakan model SEM

Dan dari output Lisrel (SEM) yang sama dihasilkan tingkat signifikansi dari berbagai variabel yang diteliti adalah sebagai berikut Gambar 5.



Gambar 5. Nilai t Value dengan menggunakan model SEM

Berdasarkan output lisrel atau nilai koefisien regresi dapat diketahui bahwa seluruh dimensi pada indikator valid karena memiliki nilai *loading factor* > 0,05 sedangkan output lisrel pada t value seluruhnya signifikan karena nilai t hitung > 1,96 maka dapat disimpulkan bahwa model ini memiliki *Goodness of fit* yang cukup baik, sehingga data yang ada dapat dilakukan untuk analisis selanjutnya (pengujian hipotesis)

### 4.3 Pengujian Hipotesis

Berdasarkan dari kedua model tersebut Hasil pengolahan uji kesesuaian dan statistik memperlihatkan bahwa :

#### **H-1 Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja dosen**

Hasil olah data menunjukkan nilai koefisien standard sebesar 0,26, dengan nilai t hitung 4,12.> t tabel 1,96. Dengan demikian dapat disimpulkan, kepemimpinan (KP) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dosen (KIN).

Melalui analisis faktor variabel kepemimpinan diketahui bahwa dimensi kekuasaan posisi (X1.3), merupakan dimensi terkuat yang menjelaskan komitmen organisasi yaitu 0,57. Dimensi kedua adalah dimensi hubungan kerja antara pimpinan dengan dosen (X1.1) sebesar 0,53 dan dimensi yang terendah struktur tugas terhadap kepemimpinan (X1.2) adalah sebesar 0,52. Dengan demikian, upaya meningkatkan kepemimpinan dapat diprioritaskan pada dimensi kekuasaan posisi, hubungan kerja antara pimpinan dengan dosen, struktur tugas terhadap kepemimpinan. Pengembangan kepemimpinan yang meliputi hubungan kerja antara pimpinan dengan dosen, struktur tugas, kekuasaan posisi, akan mampu

meningkatkan dukungan dan semangat dosen untuk bekerja dengan baik.

#### **H-2:Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Dosen**

Berdasarkan hasil olah data nilai koefisien standard sebesar 0,44, dengan nilai t hitung 3,68.> nilai t tabel 1,96. Dengan demikian dapat disimpulkan, motivasi kerja (MK) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen (KIN). Dengan kata lain, model parsial H-6 ini diterima.

Melalui analisis faktor variabel motivasi kerja diketahui bahwa dimensi kebutuhan kekuasaan (X2.3) merupakan dimensi terkuat sebesar 0,85, dimensi kedua adalah kebutuhan berafiliasi (X2.2) sebesar 0,58 dan dimensi yang terendah dimensi kebutuhan berprestasi (X2.1) sebesar 0,57 Dengan demikian, upaya meningkatkan motivasi kerja dapat diprioritaskan pada dimensi kebutuhan kekuasaan kebutuhan berafiliasi dan dimensi kebutuhan berprestasi. Pengembangan motivasi kerja yang meliputi kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, kebutuhan kekuasaan, akan mampu meningkatkan dukungan dan semangat dosen untuk bekerja dengan baik.

#### **H-3:Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen**

Berdasarkan hasil olah data nilai koefisien standard sebesar 0,22, dengan nilai t hitung 3,20.> t tabel 1,96. Dengan demikian dapat disimpulkan, dimensi-dimensi Kepuasan Kerja (KK) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen (KIN). Dengan kata lain, model parsial ini diterima.

Melalui analisis faktor variabel kepuasan kerja diketahui bahwa dimensi kebutuhan kekuasaan (X3.3) sebesar 0,58 merupakan dimensi terkuat, dimensi kedua adalah kebutuhan berafiliasi (X3.2) sebesar 0,57 dan dimensi yang terendah dimensi kebutuhan berprestasi (X3.1) sebesar 0,52. Dengan demikian, upaya meningkatkan kepuasan kerja dapat diprioritaskan pada dimensi kebutuhan kekuasaan. kebutuhan berafiliasi, dan dimensi kebutuhan berprestasi. Pengembangan kepuasan kerja yang meliputi dimensi hubungan kerja, tantangan kerja, dimensi perlindungan kerja, akan mampu meningkatkan dukungan dan semangat dosen untuk bekerja dengan baik.

#### **H-4: Apakah Pengaruh Komitmen Organisasi berpengaruh Terhadap Kinerja Dosen**

Berdasarkan Hasil olah data bahwa nilai koefisien standard sebesar 0,29, dengan nilai t hitung 4,61 > t tabel 1,96. Dengan demikian dapat disimpulkan, dimensi komitmen organisasi (X4) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen (X5).

Melalui analisis faktor variabel komitmen diketahui bahwa dimensi komitmen normatif (X4.3) sebesar 0,86 merupakan dimensi terkuat, dimensi kedua adalah dimensi komitmen afektif (X4.1) sebesar 0,84, dan dimensi yang terendah komitmen kontinyu (X4.2) sebesar 0,83. Dengan demikian, upaya meningkatkan komitmen dapat diprioritaskan pada dimensi komitmen normatif, komitmen kontinyu, komitmen afektif.

Pengembangan komitmen organisasi kepuasan kerja yang meliputi dimensi komitmen afektif, komitmen kontinyu, komitmen normatif akan mampu meningkatkan dukungan dan semangat dosen untuk bekerja dengan baik. Temuan ini sejalan dengan peneliti Khan et.al. (2010) yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. temuan Rose Kumar dan Pak, (2009) yang menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Dan hasil penelitian ini juga sesuai dengan temuan I Ketut R Sudiarditha, (2010) yang menyimpulkan bahwa, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. semakin tinggi komitmen organisasi semakin tinggi kinerja karyawan, dan sebaliknya. serta Suliman (2002) yang menyimpulkan bahwa terhadap pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

***H-5: Apakah kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi, secara simultan berpengaruh terhadap kinerja dosen Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Kota dan Kabupaten Serang.***

Kontribusi Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja serta Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Dosen, Persamaan dari model kinerja dosen melalui nilai standard estimate adalah sebagai berikut:

$$KIN = 0.26*KP + 0.44*MK + 0.22*KK + 0.29*KO,$$

$$R^2 = 0.84$$

Koefisien determinasi sebesar 0,84, sedang nilai Fhitung (354.375) > F tabel > 2.605, Ha diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel X1, X2, X3 dan X4 secara simultan Terhadap variabel Y, artinya variabel X1, X2, X3 dan X4 memiliki pengaruh sebesar 84% terhadap Y, sedangkan 16% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Melalui SLP refleksi dominan menjelaskan kinerja (Y) adalah Variabel motivasi (X2) dengan koefisien setandar sebesar 0.44 dan refleksi dominasi menjelaskan variabel kinerja (Y) adalah dimensi Penelitian sebesar 0.83, dengan demikian dimensi Kebutuhan kekuasaan mampu menjelaskan Motivasi

(X2) maka menjadi perhatian utama dalam upaya meningkatkan kinerja (X5)

Angka R square mengandung makna bahwa variasi kinerja dosen mampu dijelaskan oleh kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi sebesar 84%, dan sisanya 16% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam model. Faktor lain dimaksud antara lain, kompetensi, iklim organisasi, budaya organisasi, dan lainnya. Karena estimasi pada model struktural ini menggunakan pendekatan regresi, nilai F hitung sebesar 193,30 > F tabel 2.372, maka model simultan H1 untuk hipotesis ke-5 ini diterima.

Variabel yang lebih dominan menjelaskan kinerja dosen adalah variabel motivasi dengan koefisien standar sebesar 0.44, disusul variabel komitmen organisasi dengan koefisien standar sebesar 0.29, kemudian kepemimpinan 0.26 dengan koefisien standar sebesar 0.26 yang terakhir kepuasan kerja dengan koefisien standar sebesar 0.22. Kinerja dosen dibangun dengan perkembangan kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Dosen yang memiliki kinerja tinggi adalah dosen yang memiliki motivasi tinggi, komitmen tinggi, kepemimpinan yang dapat mengembangkan suberdaya manusia serta yang memiliki kepuasan kerja tinggi.

Berdasarkan koefisien bobot faktor diketahui bahwa kinerja penelitian merupakan dimensi yang memiliki koefisien tertinggi sebesar 0,83, disusul dimensi pendidikan dan pengajaran sebesar 0,67, kemudian yang terakhir dimensi pengabdian pada masyarakat 0,66. Dari dimensi ini dapat diketahui bahwa dimensi penelitian merupakan dimensi yang paling dominan merepresentasikan variabel kinerja dosen, disusul pendidikan dan pengajaran serta pengabdian pada masyarakat.

Apabila dilihat dari rata-rata deskriptif, diketahui bahwa kinerja dosen rata-rata yang rendah yaitu dimensi pengabdian pada masyarakat (Y.3) yang hanya sebesar 4.067, disusul penelitian (Y.2) sebesar 4.074, dan pendidikan dan pengajaran (Y.1) sebesar 4.341. Hasil penelitian ini, sesuai dengan temuan Sulis Rahmawanto (2012) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja dosen (0.22 x 0.29) = 0,064.

### 3. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis, terbukti kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kerja dosen*, terutama kinerja penelitian, dengan unsur *kepemimpinan* dengan refleksi dominasi berupa faktor *kekuasaan posisi* (X1.3), sementara itu, pada kinerja dosen dengan refleksi dominasi berupa *kinerja penelitian* (Y.2).

- Hal ini menunjukkan bahwa perbaikan kepemimpinan pada perguruan tinggi swasta akan mengakibatkan semakin tingginya peningkatan kinerja dosen.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis, terbukti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap **kinerja dosen**, terutama kinerja bidang penelitian dosen, dengan unsur **motivasi kerja** dengan refleksi dominasi berupa faktor **kebutuhan kekuasaan** (X2.3), sementara itu, pada kinerja dosen dengan refleksi dominasi berupa **kinerja penelitian** (Y.2). Hal ini menunjukkan bahwa perbaikan motivasi kerja pada perguruan tinggi swasta akan mengakibatkan semakin tingginya peningkatan kinerja dosen.
  3. Berdasarkan hasil uji hipotesis, terbukti kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap **kinerja dosen**, terutama kinerja penelitian dosen, dengan unsur **kepuasan kerja** dengan refleksi dominasi berupa faktor **perlindungan kerja** (X3.3), sementara itu, pada kinerja dosen dengan refleksi dominasi berupa **kinerja penelitian** (Y.2). Hal ini menunjukkan bahwa meningkatnya kepuasan kerja pada perguruan tinggi swasta, akan mengakibatkan meningkatnya kinerja dosen
  4. Berdasarkan hasil uji hipotesis, terbukti komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap **kinerja dosen**, terutama kinerja penelitian dosen, dengan unsur **komitmen organisasi** dengan refleksi dominasi berupa faktor **komitmen normative** (X4.3), sementara itu, pada kinerja dosen dengan refleksi dominasi berupa **kinerja penelitian** (Y.2). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan komitmen organisasi pada perguruan tinggi swasta akan mengakibatkan semakin tingginya peningkatan kinerja dosen.
  5. Berdasarkan hasil uji hipotesis, terbukti kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap **kinerja dosen**, dengan kontribusi sebesar 84% sementara sisanya 16% dipengaruhi variabel lain, adapun variabel yang paling dominan yaitu variabel **motivasi** dengan refleksi dominasi berupa faktor **kebutuhan kekuasaan** (X2.3). Hal ini menunjukkan secara positif bahwa perbaikan dan peningkatan kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara simultan mengakibatkan meningkatnya kinerja dosen perguruan tinggi swasta.
- Afifah. 2011. Hubungan Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Guru SMA dan SMK di Kabupaten Malang tahun 2011. Disertasi, Malang: Universitas Negeri Malang
- Alex Zami, 2008, Pengaruh Budaya Kerja, Komitmen Dosen, terhadap Kepuasan Dosen, dan Implikasinya pada Kinerja Dosen Tetap di Perguruan Tinggi Swasta, Disertasi, Jakarta: PPs UPI Y.A.I
- Bernardin, H. John, 2011, Human Resource Management: An Experiential Approach, fifth Ed. Boston: McGraw Hill
- Bhatti, Waheed Akbar, et.al., 2011, The Effect Motivation on Human Talent and Its Contribution to Organizational Performance, Management and Marketing Challenges for the Knowledge Society, Vol. 6 No. 3. Pp 471—482
- Chowdhury, Muhammed S., 2005, Enhancing motivation and work performance of the Salespeople: The impact of supervisors' behavior, The International Journal of Applied Management and technology, Vol. 6 No. 1 pp. 166—181.
- Choong, Yuen-Onn, dan Kee-Luen Wong, 2011, Intrinsic Motivation and Organizational Commitment in the Malaysian private higher education institutions: An Empirical Study, International refereed Research Journal, Vol. II, Issue 4, Oct 2011 pp 40—50
- Dessler, Gary, 2011, Human Resource Management, Twelfth/Global Edition, New Jersey: Prentice Hall. Inc.
- Direktorat Jenderal Dikti, 2012, Jumlah Dosen dan Mahasiswa, Jakarta: Ditjen Dikti Kemdikbud
- Hair, Joseph F.et. al. 2008. Multivariate Data Analysis. New Jersey: Prentice-Hall, Inc. Diunduh tanggal 25 September 2014 dari <http://pdfcrop.in/ebook/title/hair-et-al-2006-multivariate-data-analysis.htm>
- Ismuhadjar, 2006, —Pengaruh Motivasi, Komunikasi antar-pribadi, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pejabat Struktural dan Dosen Tetap di Beberapa Perguruan Tinggi, Disertasi, Jakarta: PPs UPI Y.A.I
- . Ivancevich, John M., 2002, Organizational Behavior and Management, seventh edition, Houston: McGraw Hill
- Khan, Muhammad Riaz, et.al 2010, The Impacts of Organizational Commitment on Employee Job Performance, European Journal of Social Science, Vol. 15 Number 3, pp. 292—298

- I Ketut R. Sudiarditha, 2010, Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Kerja terhadap Komitmen Organisasi serta Dampaknya pada Kinerja Karwayan, Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia Vol 1 No 2 Desember 2010 hal 208-2012 Jakarta: FE Universitas Negeri Jakarta
- Kopertis Wilayah IV, 2015, Jumlah Dosen dan Mahasiswa PTS di Kota Serang, (print out lepas) Bandung: Kopertis Wilayah IV
- Lumbanraja, Prihatin, 2009, Pengaruh Karakteristik Individu, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi (Studi pada Pemerintah Daerah di Provinsi Sumatera Utara), Jurnal Aplikasi Manajemen Vol 7 Nomor 2, Mei 2009. Pp 450-468.
- Sopiah, 2008, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional Pimpinan, dan Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Bank, Jurnal Keuangan dan Perbankan, vol. 12 No. 2 Mei 2008. Hal. 308-317
- Rose, Kumar, dan Pak, 2009, The effect of Organizational Learning on Organizational Commitment, job Satisfaction and Work Performance, The Journal of Applied Business Research-November/December 2009 Vol. 25 No. 6 pp. 55–66.
- Meyer, John P dan Natalie J Allen, 2001, A three Component Conceptualization of Organizational Commitment, Human Resource Management Review, Vol. 1 Number 1, 1991, p 61--89 19
- Obiwuru, Thimoty C., et.al, 2011 Effect of leadership style on organizational performance: A Survey of Selected Small scale enterprises in Ikosi-Ketu Council Development Area of Lagos State, Nigeria. Australian Journal of Business and Management Research, Vol. 1 No 7 pp. 100-111.
- M. Suleman Sabir; Adil Sohail, dan Muhammad Asif Khan, 2011, Impact of Leadership Style on Organization Commitment: In Mediating Role of Employee Values, Journal of Economic and Behavioral Studies, Vol. 3 No. 2 pp 145—152.
- Peraturan Menritekdikti No. 492.a/M/Kp/VIII/2015, tentang Klasifikasi dan Perikat Peguruan Tinggi Peraturan Pemerintah No 19 tahun 2005, tentang Standar Nasional Pendidikan
- Robbins dan Judge. 2008. Perilaku Organisasi, Edisi Duabelas, Penerbit Salemba Empat: Jakarta
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge, 2008, Organizational Behavior, 12th ed. New Jersey: Pearson Education.inc.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge, 2008, Perilaku Organisasi diterjemahkan oleh Angelica dkk, Jakarta: Salemba Empat
- Shadare, Oluseyi A. dan Hamed, T Ayo. 2009. Influence of work Motivation, Leadership effectiveness, and time management on employees' performance in some selected industries in Ibadan, Oyo State, Nigeria, European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences, Issue No 16.
- Sulis Rahmawanto. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Magelang tahun 2012, Disertasi, Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
- UUD 1945 hasil Amandemen ke-7 dan Penjelasan (berhubungan penjelasan repleksi dominasi) Webometrics Rank of Universities of Indonesia, Januari 2012. Learning Center for World Class University. <http://www.webometrics.com>
- Wu, Tain-Fung, et.al., 2006, A Study of the Relationship between Manager's Leadership Style and Organizational Commitment in Taiwan's International Tourist Hotels, Asian Journal of Management and Humanity Science, Vol. 1, No. 3, pp. 434-452